

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL REGIONAL V SULAWESI DI KOTA MAKASSAR**

**David Roge Yunior**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Negeri Makassar**

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar dengan menggunakan SPSS 24.0 *for Windows*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar dan yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 46 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar dilihat dari persamaan  $Y = 34,101 + 0,036(x)$  dan berdasarkan hasil uji-t dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  memiliki signifikansi 0,634 dimana nilai signifikansi ini lebih besar dibanding dengan taraf signifikansi 5% yang ditetapkan sebagai kriteria pengujian hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya bahwa hipotesis yang diajukan yakni “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar” tidak teruji dan tidak diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Kota Makassar.

**Kata Kunci :** Pelatihan ,Motivasi Kerja , Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Dengan sumber daya manusia yang handal serta didukung oleh pengelolaan manajemen yang solid dapat dipastikan bahwa instansi pemerintahan akan dapat terus eksis. sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Mengingat pentingnya masalah sumber daya manusia, maka pemimpin perlu membina hubungan yang baik dengan

karyawan dalam arti memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, termasuk memberi pelatihan kepada karyawan. Selain itu perusahaan harus juga memperhatikan bagaimana membangun dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab, sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya (Siagian, 2009: 44).

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju, apa lagi dalam mengantisipasi kemajuan teknologi. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan, karena keterampilan dan

keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Apabila setiap karyawan telah memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka hal ini mendorong karyawan kearah peningkatan kualitas kerjanya. Pelatihan merupakan suatu usaha dalam rangka membina tenaga kerja, yaitu ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2001: 116).

Berdasarkan observasi penulis dan informasi yang didapat dari pegawai yang menyatakan bahwa di Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar, adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya, adanya pegawai yang kurang disiplin dalam hal kehadiran dan mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, adanya sistem kerja dan struktur organisasi yang tidak seimbang seperti kewenangan yang sangat besar tapi tanggung jawab tidak ada, sebaliknya di unit operasional kewenangan tidak ada namun tanggung jawabnya besar.

Dalam pemberian motivasi kerja juga dirasa kurang adil, karena adanya perbedaan pegawai dalam hal mendapatkan peningkatan karier atau kenaikan jabatan. Masih kentalnya sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan atasan membuat pegawai merasa tidak bersemangat dalam bekerja, serta dalam hal meningkatkan prestasi kerja.

Untuk menangani permasalahan tersebut, maka pihak Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar mencari solusi terbaik, yaitu salah satunya melaksanakan kegiatan program pelatihan kepada pegawai sesuai dengan bidang profesinya. Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar selaku instansi pemerintah yang

berada di bawah kordinasi dari Kementerian Sosial yang bergerak pada bidang pengembangan perlindungan dan jaminan sosial, peningkatan profesionalisme pelayanan sosial dan peningkatan profesionalisme penyelenggaraan perlindungan sosial dalam menjalankan kegiatan operasionalnya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Balai Diklat Kesejahteraan Sosial harus mampu memberikan pelayanan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang baik sesuai dengan visi dari Kementerian Sosial yaitu, Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat. Tujuan instansi tidak dapat tercapai dengan baik jika tidak ditunjang oleh pegawai yang memiliki pengetahuan, wawasan dan kretifitas pegawai instansi itu sendiri.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan yang dirumuskan/dikemukakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah “Apakah Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar?”

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar.

## **MANFAAT PENELITIAN**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

A. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap motivasi kerja pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Makassar dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### B. Manfaat praktis

##### a) Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang pelatihan serta pengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai.

##### b) Bagi instansi

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2) Memberikan dorongan motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan motivasi kerja yang nantinya berguna bagi instansi.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan atau instansi pemerintahan, maka perlu adanya

manajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi seperti yang diharapkan. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan(2003,224), “sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Dari beberapa para ahli yang telah mengemukakan pendapatnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif dan produktif.

#### 2. Pengertian Pelatihan

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa:

*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical*

*knowledge and skills for a definite purpose.*

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis Pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

### **Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara(2013:62) diantaranya :

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi pelatihan
6. Kualifikasi peserta

### **7. Waktu(banyaknya sesi)**

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

1. Dukungan Manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

### **Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut:

#### **a. Meningkatkan Produktivitas**

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas

#### **b. Meningkatkan Mutu Kerja**

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

#### **c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM**

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah

diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

## 6. Perlunya Pelatihan

Setiap Organisasi, perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk kemajuan organisasi. Perlunya diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan menurut Sedarmayanti (2013:167) diantaranya karena :

1. Karyawan baru.
2. Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama.
3. Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru.
4. Fasilitas baru diberikan dalam kegiatan tertentu.

5. Penemuan atau alat dan cara baru.
6. Pengawas, administrator.
7. Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat.
8. Karyawan ingin menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap

## 7. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

### A. Tujuan Umum Pelatihan

1. Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :
2. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
4. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

### B. Tujuan Khusus Pelatihan

1. Kualitas.
2. Produktivitas kerja.
3. Mutu perencanaan tenaga kerja.
4. Semangat/moral.
5. Balas jasa tidak langsung.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.

## 8. Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2008:73) adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut :

1. Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

2. Pelatih Eksternal

Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

## 9. Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2008:73) adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut :

1. Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

2. Pelatih Eksternal

Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

## Pengertian Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Vroom dalam Siagaan (2011:292) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya".

Dari pengertian para ahli diatas tentang motivasi, maka penulis merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang

membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

## 11. Indikator Motivasi

Berdasarkan teori motivasi yang diungkapkan oleh Maslow, maka indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Tunjangan kesehatan
3. Hubungan sesama pegawai
4. Pujian
5. Pengakuan atau shasilkerja

## Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif))  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif. Semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)  
Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negative

ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## 14. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 15. Teori Motivasi

Menurut Maslow penjelasan mengenai motivasi kerja, mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hierarkis. Tata lima

tingkatan motivasi secara hierarki ini adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis(*lahiriyah*)  
Manifestasi. Kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan, dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll, menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi bagi organisasi.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja(*safety needs*)  
Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Diadaptasi bekerja dengan antusias dan produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
3. Kebutuhan sosial(*social needs*)  
Kebutuhan akan kasih saying dan bersahabat(kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan keikutsertaan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk

adanya *sense of belonging* dalam organisasi.

4. Kebutuhan akan penghargaan(*esteem needs*)  
Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam status seseorang serta prestise yang ditampilkannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri(*self actualization*)  
Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai cita dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensikronisasikan antara cita diri dan cita organisasi.

## 16. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Mangkunegara (2011:100) mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan



dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## **HUBUNGAN PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA**

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rosita pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau” menyimpulkan bahwa pelatihan positif secara signifikan

terhadap motivasi kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kota Makassar.

Hal ini dipertegas oleh Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training

Sehingga jelas disini, bahwa peranan Pelatihan terhadap Motivasi sangat besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## **KERANGKA PIKIR**

Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan pelatihan pada pegawainya untuk ditujukan agar motivasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketrampilan dan kemahiran pegawai, agar pegawai bekerja secara optimal dan tak diragukan lagi instansi akan mencapai tujuannya.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan kajian dan landasan teori yang dikemukakan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Variabel Penelitian**

Sugiyono(2004:32) menyatakan bahwa, Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel merupakan indikator yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi focus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian.

Berdasarkan pada judul yaitu: “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional V di Makassar”, maka terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Pelatihan, sebagai variabel bebas(X)
- b. Motivasi Kerja sebagai variabel terikat(Y)

## **2. Desain Penelitian**

Desain penelitian atau langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pertama yaitu perencanaan yang memuat, bagaimana memilih masalah yang hendak diteliti serta membaca buku-buku atau referensi yang terkait dalam masalah yang diangkat, yakni masalah pelatihan dengan motivasi kerja pegawai pada Balai Besar Diklat Kesejahteraan Sosial di Makassar. Kedua, melakukan studi pendahuluan yang dilakukan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut pra penelitian.

## **Defenisi Operasional**

Untuk memperjelas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan defenisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan. Variabel yang diteliti harus didefinisikan sebagai berikut:

- a) Pelatihan (X)

Menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah :

Sebagai sarana yang ditunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

- b) Motivasi Kerja (Y)

Menurut Saydam (2000 : 227) “Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan/rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”.

## **. Populasi dan Sampel**

Sumber data adalah subyek dari mana diperoleh data tersebut. sumber data terbagi menjadi dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kedua sumber data tersebut. Untuk memperoleh data primer penulis menentukan populasi dan sampel penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian. Menurut Sugiyono(2004:72), “Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Makassar .

Sampel menurut Sugiyono (2007:73) bahwa :

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 46 orang pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Makassar.

#### **D. Teknik Pengambilan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2007:129) bahwa : pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Adapun teknik-teknik dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### **1. Teknik Observasi**

Observasi merupakan langkah awal dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang diteliti. Menurut Hadi dalam Sugiyono (2007:139) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yaitu proses pengamatan dan ingatan.

##### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam kondisi jumlah responden sedikit atau kecil.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Hadi (1997:192) bahwa

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan langsung secara fisik, yang satu dapat Melihat yang lainnya, mendengar dengan telinga sendiri, tampaknya merupakan alat pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial baik yang terpendam maupun manifest.

Jadi dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data awal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dengan cara bertanya langsung pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar

##### **3. Teknik Dokumentasi**

Teknik ini merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia, yang digunakan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh dari observasi. Menurut Arikunto (2002:231), “metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal

atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”.

#### 4. Teknik Kuesioner (angket)

Teknik merupakan suatu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengajukan pertanyaan secara tertulis pula oleh responden. Pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2007):135) bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Sejarah Singkat Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Regional V Sulawesi Di Kota Makassar**

Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Makassar selaku instansi yang memberikan Pendidikan dan Pelatihan bagi tim profesi pekerja sosial dalam menunjang tugas teknis maupun operasional. Seperti di zaman ini memberikan pelayanan-pelayanan sosial bagi masyarakat merupakan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi pemerintah

Sejarah terbentuknya Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Regional V Sulawesi di Makassar di mulai pada tahun 1961 melalui SK Mensos No: 102/KKSM/II/1961 membentuk Unit Pelaksana Teknik(UPT) dengan nama Kursus Kesejahteraan Sosial Menengah(KKSM) dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para petugas sosial di lapangan.

-SK Menteri Sosial No: 12/HUK/Kep/IX/1976 tentang Perubahan Nama dari KKSN menjadi Kursus Tenaga Sosial(KTS) dengan Pertimbangan Penanganan Masalah Sosial yang sangat kompleks, maka diperlukan adanya Lembaga Pelatihan Bagi Tim Profesi Pekerja Sosial Dalam Menunjang Tugas Teknis Maupun Operasional.

-KTS menjadi Balai Diklat Pegawai dan Tenaga Sosial (BDPTS) dengan SK Mensos RI No: 27/HUK/1996 dengan peningkatan status menjadi Eselon III/a.

-Pada masa reformasi dan otonomi daerah tahun 1997 dan dilikuidasinya Departemen Sosial berdasarkan Kepres No: 355/M/1999, diganti menjadi Badan Kesejahteraan Sosial (BKSN) melalui Kepres No: 152 tahun 1999.

-UPT-UPT yang berada di bawah Departemen Sosial dengan berlakunya otda, statusnya sangat bervariasi sebagian diserahkan ke Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota dan sebagian masih tetap di bawah Departemen Sosial termasuk BDPTS Makassar. Dalam rangka peningkatan peran dan fungsi dengan persetujuan Menpan melalui SK No: 135/M.PAN/4/2000, BDPTS ditingkatkan lagi statusnya menjadi Eselon II/A.

- Tahun 2003 terjadi perubahan signifikan dengan peran fungsi hanya sebagai pengembangan pelatihan pegawai dan TKSM, tetapi juga menjadi pusat pengkajian masalah sosial, pusat data dan informasi, serta lembaga klinitas konsultasi bagi masyarakat dengan berubah nama menjadi Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar melalui SK No: 53/HUK/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial.

## 1. Pelatihan (Variabel X)

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan dari *public relations*, yaitu pelatihan dalalah kegiatan atau proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.

Kegiatan pelatihan dapat membangun dan menumbuhkan kreatifitas meningkatnya kecakapan keahlian yang bersangkutan tentang bidang yang didik dan pelatih sehingga berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan juga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, datang tepat waktu, dan semangat kerja pegawai serta loyalitas terhadap perusahaan/instansi.

Salah satu upaya strategis yang sangat menentukan untuk meningkatkan keberadaan dan kemampuan pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu instansi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Pelatihan sebagai proses untuk membawa pegawai-pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang. Melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap seorang pegawai. Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu proses dimana peserta pelatihan mengalami pengembangan melalui pengetahuan, keahlian, dan kemampuan peserta pelatihan untuk dapat memenuhi standar tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dapat menyediakan informasi bagi pimpinan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang harus ada dalam program pelatihan (Hasibuan 2007:87).

## 2. Motivasi Kerja Pegawai (Variabel Y)

Motivasi merupakan cara bagaimana daya potensi pegawai agar mampu bekerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan visi dan misi dinas terkait. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja

Menurut Hasibuan (2003:95), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, ini dibuktikan dengan variabel pelatihan (X)  $t_{hitung} 0,479 > t_{tabel} 2,015$ . Sedangkan pada *R squared* menunjukan angka 0,005 atau 0,5% yang berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmita pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau” di mana hasil penelitian itu menunjukkan nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,659 atau 65,9% yang berarti berpengaruh kuat. Dari analisis itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau.

Penelitian ini hanya menggunakan pelatihan kerja dalam memprediksi motivasi kerja. Variabel tersebut memberikan kontribusi yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja. Beberapa hal

yang mungkin memberikan dampak terhadap hasil penelitian ini adalah Peneliti ini juga kurang mengindahkan kondisi psikologis dan kondisi organisasi yang terjadi pada saat pengisian kuesioner. Kemudian adanya kemungkinan responden tidak bersungguh-sungguh dalam pengisian kuesioner yang telah dibagikan penulis, sehingga penulis kurang mendapatkan hasil yang memuaskan yang berdampak pada hasil analisis.

## DAFTAR PUSTAKA

Hadi, S. 1997. *Metode Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan,

2001. *Organisasi dan motivasi. Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi

Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2003.

*Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Bumi Aksara

-----, 2006, *Manajemen*

*Dasar, Pengertian, dan Masalah*,

Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

-----, 2008. *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*. Jakarta :

Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011.

*Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung : PT Remaja

Rosdakarya.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Onong, Uchjana & Effendy. 2009. *Human Relations & Public Relations*. CV.

Mandar Maju: Bandung.

Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000,

*Manajemen Sumber Daya Manusia*,

jilid 2, Jakarta: Gunung Agung

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.

-----, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora. Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN: Yogyakarta

Sugiyono. 2004 . *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung

-----, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

-----, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-----, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.